

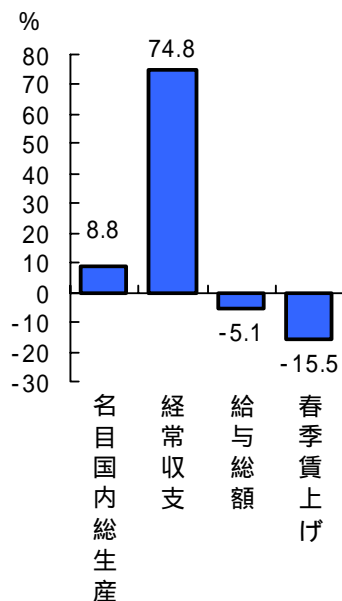
すべての人の賃上げを実現させよう

大企業のみが大もうけ
働く者の生活は苦しい

01年から04年までの3年間に国内総生産は伸びて、企業の経常収支は75%と大幅に伸びています。他方、働く人の給与総額はマイナス5%と落ち込んでいます。その原因のひとつは春闘で主要企業の賃上げがなかったことです。

電機懇の春闘要求アンケートでは「生活の必要額」は平均で月3万7千円となっています。庶民大増税により4人家族で年間42万円もの負担が押し付けられようとしています。生活を守るためにすべての働く人の賃上げを要求して闘うことが求められています。

2001年と2004年の比較



2006年国民春闘白書より
全労連・労働総研/編

非正社員を差別しないで

職場には派遣、請負、パートなど非正社員が増えています。24歳以下では現在、二人に一人が非正社員とされています。正社員と非正社員の意識を比較した調査(下表)では、「転職を希望する理由」として1位は両者とも「賃金が低い」ことです。正社員は2位が「仕事の内容が自分の能力・適性に合わない」となっているのに対し、非正社員の2位は「安定した仕事に就きたい」となっています。本人の希望とは裏腹に非正社員にされている実態が浮かび上がっています。

転職を希望する理由(複数回答)

社員	順位	理由	割合
正社員	1位	賃金が低い	38.9%
	2位	仕事の内容が自分の能力・適性に合わない	30.0%
非正社員	1位	賃金が低い	38.0%
	2位	安定した仕事に就きたい	30.3%

日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」

「電機懇春闘のつどい」開かれる

後藤道夫(都留文科大学)教授の講演内容
「労働市場の大転換と若年労働者の苦境」
-労働組合運動に求められるもの-

1月21日(土)都内で「電機懇春闘のつどい」を、茨城・東京・埼玉・神奈川から53名が参加して開催しました。つどいでは、06春闘アンケート結果、電機懇春闘提言の発表、後藤道夫教授の講演を受けて、06春闘を職場から頑張る決意を固めました。



春闘の集いで講演する後藤教授



近頃の若いモン

ベビーブーム

日本の人口が減ったらしいです。でも私の周りにはちょっとしたベビーブームです。こんなに増えているのにトータルでは減ってしまっているのです。彼らは生まれた時から大変な使命を背負わされているような気がします。

お正月に鎌倉七福神巡りをしました。七福神の一人、大黒天(長谷寺)は、子孫愛育の神様です。たくさんの親子連れがお参りをしていました。私も、生まれてきた子供たちを想って手をあわせました。

投稿歓迎



(このコーナーへの感想・投稿をお待ちしています。)
Eメール info@hitachikon.net にどうぞ!!

ピラや情報をホームページで見られます。
パソコン <http://hitachikon.net>
ケータイ <http://hitachikon.net/i>
仕事、生活などの相談も受け付けます。
Eメール info@hitachikon.net
TEL(携帯) 090-3534-8626(谷口)



QRコードにアクセス!

日立懇

<発行>
2006年2月
第135号

日立関連労働者懇談会

〒108-0073 東京都港区三田3-2-20
(電機労働者懇談会気付)

TEL(03)3455-6006 FAX(03)3451-3595

もよりの連絡先

茨城 029-273-2785 (舞良)
茨城 0294-32-1048 (馬場)
東京 042-394-0937 (谷口)
神奈川 0465-48-5327 (中村)
静岡 0543-65-0433 (多田)
愛知 0561-54-6222 (成木)
大阪 06-6939-2905 (森)

憲法9条は日本の平和の防波堤

ただ働きと過労死を増やす労働法制改悪を検討

厚生労働省の「今後の労働時間制度に関する研究会」が、ホワイトカラー労働者を労働時間規制から除外する新たな制度づくりの報告書素案をまとめました。

規制を外したただ働きの拡大

労働基準法では、労働時間は一日八時間、週四十時間、残業や深夜業には割増賃金を支払うことを定めています。この規制を外せば、労働者は際限なく働かされ、残業代も出なくなりません。ただ働きと健康破壊、過労死をいっそう深刻にします。

財界・大企業の強い要望で

新制度の対象となる労働者の要件を、(1)労働時間の配分について、使用者の指示を受けず、自分で決められること、(2)一定以上の年収が確保されていること、などとしています。ホワイトカラー労働者を、労働時間規制の適用除外にするというのは、財界の団体・日本経団連が言い出したことです。新制度導入は、労働者を長時間働かせ、残業代は払いたくないという財界・大企業の強い要望があるからです。

労使協議に委ねる危険

労働時間規制の適用除外の導入にあたっては、労使協議に基づく合意にゆだねるとしています。もともと、労働時間は、労使の自主性にまかせれば企業側が労働者に長時間労働を押し付けることになるので、ルールを公定して規制してきました。労使協議にゆだねることは、企業のやりたい放題を許すこととなります。

働き方は自分で決められない

管理監督者でさえ労働時間を自分で決められない職場の実態にすれば、労働時間の要件を満たす労働者はほとんどいません。また、日本経団連の提言では、年収四百万円以上の労働者ならだれでも対象になるとしています。これを日立の賃金実態にあてはめると、30歳以上の技術職(総合職*)はほとんどが対象となり、残業代が支払われないこととなります。

*05年春闘妥結結果の試算では、30歳技術系(総合職6級上位レンジ1/4)は、本給309,500円、一時金694,000円(回)

職場から無法を一掃しよう

日立本体にはすでに裁量労働(HIEWワーク)が導入されています。自分の裁量で仕事ができる状況にはないにもかかわらず、一定の手当てだけでノルマ達成のために長時間労働が行なわれており、メンタルヘルス疾患など疾病多発の原因になっています。



職場では、正社員がサービス残業で異常な長時間労働で働かされている一方で、非正規労働者は極端な低賃金と無権利で働かされています。正社員と非正規労働者が連帯して、人間らしい働き方を求めていくことが必要です。

日立労働者の実態

日立懇が取り組んだ06春闘要求アンケート集計結果には考えさせられました。日立関連職場は他の職場と比べて劣悪な職場環境であることが見て取れます。

サービス残業については、「あり」が全体で15.1%に対して日立は23.5%(昨年14.9%)。健康状態について、「不安・治療中」と答えたのは全体が54.0%に対して日立は56.9%。困っている不安なことで「労働時間」と答えたのは、全体が9.6%に対して日立は14.6%。生活実感の実態については、「苦しい」と答えたのが全体で64.8%に対して日立は66.7%。職場環境の抜本的な改善が求められます。



日立懇 掲示板

非正規社員の「怒りの叫び」を

電機労働者懇談会の春闘アンケートのお願いに行ったときの派遣労働者の生の叫びを紹介しします。「教育や指導を口々にせず、ルールどおり仕事をやれ、仕事が遅いと正社員から怒鳴られる、これっておかしくない」「仕事の内容も口々に教えてもらってないのに成果だけは上げる、ミスするなど尻をたたかれる。俺たち派遣は人間扱いされないのか」「休めば給与は減る、有給休暇があっても行使出来ない。俺たちは百円シヨップ

本当に役に立ったの？ 「人権」教育は

昨年10月、日立GSTで「人権」についての教育が、全職場で行われました。ところがその教育の直後、事務系の職場で女性に対するパワハラが起きているという、何とも滑稽な出来事がありました。社内教育の一環であるeラーニングを受講しなかったとして、部内全員を前にして、女性2人を名指しで上司が「こんな教育を受けてない2人は小学

深夜のチャイムは「複雑な想い」で

昨年11月に水戸労基署の立ち入り調査があり、始業・終業の時間管理と派遣社員の契約について指導があったと、職場で話題になりました。その頃から午後10時前になるとチャイムが鳴り、「まもなく深夜残業になります。」のアナウンスが流れるようになりました。遠慮なく10時前に帰れるようになったと、家族からも歓迎の声も出されているようです。でも定時から5時間後のチャイムを複雑な想いで聞く毎日です。(日立工機)

残りの人生は「楽しみみたい」よ

日立労組の機関誌に、労働協約改定の取り組みとしてエイレス社会の実現(60歳以降の雇用延長)が載りました。これは、法律で、厚生年金満額支給年齢に応じて65歳まで事業主に雇用が義務化されたことによるものです。職場では「じゃあ、おれは62歳までか」「65歳まであと10年も働いたらポロポロになっちゃう」「年寄りがいつまでも働いていたら若者の雇用がますます厳しくなる」という会話のあとに、「60歳まで働いたらゆっくり残りの人生を楽しみたいよなあ」が皆の一致した意見。(情制シ)

